

Provincia di Belluno**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE****per il personale della Unione Montana Feltrina e dei rispettivi
Enti****Comparto Regioni ed Autonomie locali**

Premesso che in data 29/07/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale per il personale non dirigente dei comuni e della Unione Montana Feltrina e degli Enti aderenti.

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Feltrina, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2015 - accordo programmatico per il 2016, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Il giorno 16 settembre 2015, ha avuto luogo a Feltre, presso la sede della Unione Montana Feltrina, l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:**Mareschi Giuseppe (Presidente)** _____**Bassani Manuela** _____**Zancanaro Miti** _____**R.S.U. nelle persone di**

- Comune di Arsietà..... *Bassani Rita* **BASSANI RITA**
- Comune di Cesiomaggiore..... *Silvia Ricci* **SILVIA RICCI**
- Comune di Fonzaso..... *R.S.U. Uil Sasso Pio* **R.S.U. UIL SASSO PIO**
- Comune di Lamon..... *B. S. S. S.* **B. S. S. S.**
- Comune di Pedavena..... *B. F. Maurizio* **B. F. MAURIZIO**

- Comune di Santa Giustina.....

Anna Del Rio
Christus Reus

- Comune di Seren del Grappa.....

- Unione del Basso Feltrino 7 Ville.....

- Unione Montana Feltrina.....

ROSSO FEDERICA

SCHIEVENIN ROSANNA

RAVERNE ANDREA

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP *Daniello Collodel* *Daniello Collodel*

CISL FP: *FABIO ZUGLIAN* *Fabio Zuglian*

UIL FPL *LINO COMACCHIO* *Lino Comacchio*

DICCAP *ACHILLE DA PRA* *Achille Da Pra*

FIADLCSA _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDIT sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2015 - accordo programmatico per il 2016.

Articolo 1 – Oggetto

Il presente Contratto, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 8-2-2013 ha per oggetto:

- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2015.
- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 8.2.2013 (progressioni orizzontali).

Articolo 2 – Riparto delle risorse stabili

1. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 8.2.2013, ripartendo le risorse come illustrato nell'allegato A) al presente atto, avuto riguardo ad ogni singolo Ente.

Articolo 3 – Riparto delle risorse variabili

1. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 8.2.2013, ripartendo le risorse come illustrato nell'allegato A) al presente atto, avuto riguardo ad ogni singolo Ente.

Articolo 4 – disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14, che, non prorogando il blocco di cui all'art. 9, comma 21, terzo e quarto periodo, del D. L. n. 78/10, consente di attuare le cd "progressioni orizzontali", convengono che le stesse abbiano decorrenza 1.1.2016, al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni stesse.
2. A tal fine il fondo del 2016, avendone la relativa capienza, dovrà prevedere un importo prelevato dalle risorse stabili da destinare alle progressioni orizzontali pari a quanto previsto a tal uopo nell'allegato A), avuto riguardo ad ogni singolo Ente.
3. Ai fini procedurali si conviene che gli enti, applicando le disposizioni di cui all'art. 13 del CCDIT 8.2.2013, comunicano entro 15 gg. dall'avvenuta sottoscrizione del presente accordo ai dipendenti il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2015.
4. Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

Negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2015 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato¹, avuto riguardo a quanto previsto al comma 5.

¹ Art. 23. Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

5. La lettera c, del comma 1, dell'art. 13 del CCDIT 8.02.2013 viene modificata come segue:

Piano di sviluppo: l'amministrazione si impegna ad attuare annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei criteri di seguito elencati:

- Le risorse assegnate annualmente sono definite, valutando i servizi e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dell'ente e avuto riguardo alle progressioni precedentemente effettuate, ricordando che il sistema di progressione orizzontale deve rispondere al criterio di utilizzo nel corso degli anni e interessando tutte le categorie.
- Individuare a preventivo i contenuti funzionali delle varie posizioni economiche per dare certezza, agli addetti ed all'ente, delle attività esigibili.
- Il piano di sviluppo riguarda una percentuale limitata di personale.
- Il piano di sviluppo è oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.

long

ut

John

St

Mr

4

Paul Silvano

4

AS

G

Redt

A

R

phl

A

ALLEGATO A) COMUNE DI ARSIE'

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 10% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 40% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI CESIOMAGGIORE

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 10% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 50% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI LAMON

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 15% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
- b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite dell'importo massimo del 20% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 35% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI PEDAVENA

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 20% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 35% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI SAN GREGORIO

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 0% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 20% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI SANTA GIUSTINA

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 12% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 25% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI SEREN DEL GRAPPA

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 15% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
- b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite Di 360,00 annui del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 35% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) COMUNE DI SOVRAMONTE

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 3% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 80% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite dell'importo massimo del 20% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 40% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) UNIONE MONTANA FELTRINA

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 10% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 80% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite dell'importo massimo 20% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 35% delle risorse stabili.

ALLEGATO A) UNIONE BASSO FELTRINO

Riparto delle risorse stabili

- a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo.

- b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.

Nell'importo fino al 20% delle risorse stabili.

- c. **corrispondere l'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3.

- d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

- e. **somme residue**

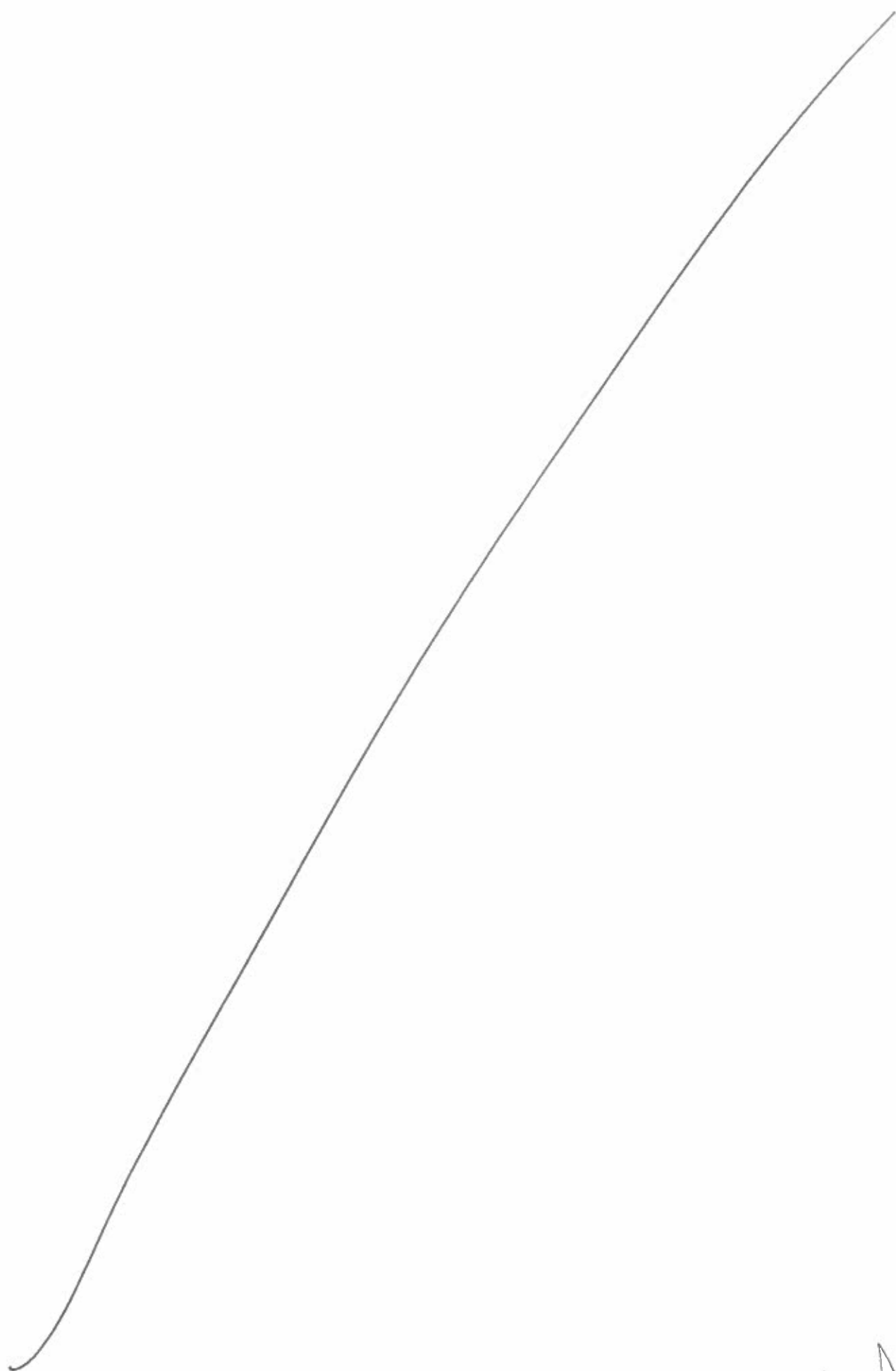
Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo
b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Il fondo del 2016 dovrà prevedere un importo da destinare alle progressioni orizzontali fino al 40% delle risorse stabili.



M